

## Relations industrielles Industrial Relations



*Studies in Managerial Process and Organizational Behavior*,  
by John H. Turner, Allan C. Filley and Robert J. House, Illinois,  
Scott, Foresman and Company, 1972, 490 pp.

Laurent Bélanger

Volume 28, numéro 4, 1973

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028468ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028468ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Bélanger, L. (1973). Compte rendu de [*Studies in Managerial Process and Organizational Behavior*, by John H. Turner, Allan C. Filley and Robert J. House, Illinois, Scott, Foresman and Company, 1972, 490 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 28(4), 898–899. <https://doi.org/10.7202/028468ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1973

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

é  
rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

ment longues du corps médical en général, le rapport est fort circonspect sur l'identification de pénuries dans le secteur de la santé : «... we believe that the expansion of medical and dental school capacity will need to be assessed continuously to guard against the eventual development of a surplus of physicians and dentists » (p. 85). De même, affirme-t-il la disparition dans plusieurs états américains des « pénuries » d'infirmières qui existaient depuis la guerre. En conclusion, la Commission mentionne les différentes mesures qui pourraient affecter le secteur des soins de la santé, comme la généralisation de l'assurance publique et l'établissement d'une médecine de groupe, dont les bienfaits attendus me semblent tout probablement surestimés.

A cause de la demande croissante des administrateurs salariés détenteurs d'un diplôme universitaire, l'avenir apparaît fort prometteur pour les carrières administratives. Malheureusement, le rapport n'étudie pas l'ouverture plus ou moins importante de telles carrières aux gradués de différentes disciplines, surtout après quelques années d'expérience sur le marché du travail.

Dans un dernier chapitre, qui mériterait d'être plus approfondi, la Commission étudie différentes voies d'ajustements possibles entre la demande et l'offre : ce sont une baisse du taux de fréquentation due à la détérioration du marché des diplômés, les déplacements de fréquentation par secteur, l'inflation des qualifications dans un emploi donné, l'engouement pour des genres de vie différents, la structuration de la demande par les politiques publiques et le renversement de l'entrée des cerveaux aux Etats-Unis.

Ce qui frappe à la lecture de ce rapport, c'est le rôle prépondérant du secteur public dans l'évolution des marchés pour les personnes instruites. Déjà au milieu des années soixante, Eli Ginzberg et ses collègues avaient estimé dans leur livre *The Pluralistic Economy* « that approximately two thirds of all scientists and development engineers were employed in the not-for-profit sector — that is, their salaries came directly or indirectly from the government ». La demande n'est plus régie par les décisions d'une multitude d'unités mais davantage par une autorité centrale et les processus politiques sous-jacents. En de telles circonstances, les

changements risquent d'être plus brusques qu'auparavant, comme il a d'ailleurs été montré dans les années soixante pour les dépenses américaines de recherche et pour celles du secteur aéronautique.

Il est intéressant de constater que les demandes d'inscription dans les universités québécoises ont suivi les tendances rapportées dans ce rapport : désaffection marquée pour le génie et emballement pour la médecine et le droit. C'est ainsi que l'Ecole Polytechnique n'a pas encore atteint en 1973-74 le nombre d'étudiants de 1967-68. Encore ici, le Québec montre qu'il fait bien partie de l'Amérique du Nord.

Pour conclure, il ne reste qu'à souhaiter que le ministère de l'Éducation du Québec donne suite à la recommandation répétée de cette Commission américaine et fournisse au système des outils d'information sur les perspectives du marché du travail, même si par leur nature, ces travaux seront toujours approximatifs et nécessiteront des mises à jour périodiques.

**Gérard BELANGER**

Université Laval

**Studies in Managerial Process and Organizational Behavior**, by John H. Turner, Allan C. Filley and Robert J. House, Illinois, Scott, Foresman and Company, 1972, 490 pp.

Cet ouvrage est un recueil de textes choisis dont le but est de compléter un volume publié en 1969 par deux des auteurs Allan C. Filley et Robert J. House. Ce recueil traite de l'administration générale des entreprises et des comportements au sein des organisations. L'alignement des articles obéit à une intention de présenter d'abord des notions fondamentales. Suivent des travaux à caractère théorique faisant ressortir des relations entre variables organisationnelles et des études empiriques qui tentent d'infirmer ou confirmer des hypothèses tirées de différents cadres conceptuels. Enfin, des articles de synthèse apportent une vue générale de la connaissance acquise à ce jour sur les principaux thèmes en administration.

Le recueil se divise en trois grandes parties. Une première traite des concepts fondamentaux en management et de la

méthodologie utilisée dans des travaux de recherche en administration. Une seconde partie couvre des thèmes classiques tels que le processus administratif, la prise de décision, les politiques, la planification, la délégation, l'envergure de la supervision. La dernière s'inspire beaucoup plus de l'approche des sciences du comportement en retenant les idées les plus récentes sur la motivation, le leadership, la formation des cadres et le développement des organisations.

La valeur d'un recueil de ce genre repose pour une bonne part sur l'agencement du matériel ; mais surtout sur la qualité des articles retenus. Sur ce dernier point, le volume est excellent. La majorité des articles figurent parmi les meilleurs que je connaisse sur tous les thèmes. A titre d'exemple, le travail de R.J. House et L.A. Wigdor présente une synthèse et une critique des recherches effectuées sur la validité de la théorie de Herzberg.

Evidemment, ceux qui peuvent lire la plupart des revues spécialisées en sciences sociales et en management ne verront rien d'original dans ce recueil. Mais, pour les étudiants qui veulent économiser sur les frais de la photocopie et pour les praticiens qui veulent compléter leurs connaissances dans le domaine des sciences du comportement et de l'administration, c'est un ouvrage que je n'hésite pas à recommander.

**Laurent BELANGER**

Université Laval

**Le changement du lieu de travail — étude d'un cas de reclassement**, par Grégoire Tremblay avec la collaboration de Isabel Romao, Montréal, direction générale de la recherche, ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, 1973, 160 pp.

Comme son titre l'indique, il s'agit d'une étude portant sur l'adaptation des travailleurs sous l'aspect particulier de la mobilité géographique.

Une première partie identifie et discute certains facteurs qui influent sur la mobilité géographique des travailleurs alors que la deuxième porte sur l'étude d'un cas de reclassement dans lequel la mobilité géographique des travailleurs

fut envisagée comme l'une des mesures possibles d'adaptation de la main-d'œuvre susceptible d'être appliquée par suite du déménagement de l'établissement de leur employeur dans une autre localité.

Dans cet ouvrage les auteurs mettent en lumière un certain nombre de considérations ayant rapport au facteur humain dont on fait ressortir toute l'importance lorsque le déménagement d'un travailleur d'une localité à une autre localité doit être envisagé parmi les mesures d'adaptation applicables dans une opération de reclassement.

Bien que la mobilité géographique ne soit qu'un seul parmi nombre d'autres éléments à considérer dans l'opération complète de reclassement, la deuxième partie de l'étude sous-tend une évaluation globale de l'opération de reclassement poursuivie dans le cas témoin étudié. Vue sous cet angle l'étude nous paraît incomplète. Ainsi, il eut été important de connaître le point de vue de l'employeur sur l'ensemble de l'opération et la participation qu'il entendait y contribuer en vue de faciliter l'adaptation de ses employés. Il eut été intéressant de savoir aussi quelles furent d'après lui les facteurs inhibitifs d'un plus grand succès de l'adaptation de ses employés.

La présence syndicale, s'il y avait, n'est pas apparente à travers les interviews. On aurait aimé, de ce point de vue, connaître la réaction syndicale sur le résultat des interviews et avoir une explication sur la carence apparente de la participation syndicale et même de la participation des employés eux-mêmes. Il y aurait également eut lieu d'examiner toutes les démarches et recommandations issues du comité conjoint de reclassement en rapport avec la mobilité vue cependant à travers l'ensemble des dispositions d'adaptation et selon l'interprétation donnée par l'employeur et par le syndicat.

Bref, malgré ses lacunes cet essai mérite cependant d'être lu de tous ceux qui oeuvrent dans la recherche se rapportant aux problèmes d'adaptation de la main-d'œuvre ou qui se préoccupent de leur solution.

**I.A. LEGAULT**

Ministère des la Main-d'œuvre et de l'Immigration, Ottawa